LEY 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL: COMENTARIOS Y PRECISIONES

Procedimiento administrativo de negociación colectiva en el Sector Público

[LAW 31188, LAW ON COLLECTIVE BARGAINING IN THE STATE SECTOR: COMMENTS AND PRECISIONS - Administrative procedure for collective bargaining in the Public Sector]

José María Pacori Cari

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento "La Gaceta Jurídica" del Diario La Razón en Bolivia. Fue Catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú; Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú. Docente de LP el portal jurídico más leído del Perú

Resumen. *En el presente artículo se hace un análisis jurídico laboral del contenido normativo de la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público, teniendo en cuenta sus principales innovaciones.*

Abstract. *This article makes a labor legal analysis of the normative content of Law 31188, Law of Collective Bargaining in the Public Sector, taking into account its main innovations.*

Palabras Clave: Negociación colectiva – Trabajadores estatales – Entidades públicas – Comisión negociadora

Keywords: Collective bargaining - State workers - Public entities - Bargaining committee

Recibido: 02/05/2021
Aprobado: 03/05/2021

Con fecha 02 de mayo de 2021 se ha publicado en el Diario Oficial El Peruano la **Ley 31188** denominada **"Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal"**, esta norma entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación, esto es, el **03 de mayo del 2021**. La

Editorial Legal Affairs – Lima, Perú

mencionada ley no restringe su aplicación a una futura reglamentación, es más, en ninguna parte de su texto, establece que será reglamentada. Por otro lado, esta norma viene a regular la negociación colectiva en el sector público, luego de la derogación del Decreto de Urgencia 014-2020 que también regulo la negociación colectiva en el Sector Público. De esta manera, procederemos a realizar comentarios y precisiones a cada uno de los artículos que contiene esta ley:

I. COMENTARIOS A LAS DISPOSICIONES GENERALES

<u>**Comentario al artículo 1**</u>**, objeto de la ley**. Este artículo nos remite al **artículo 28 de la Constitución Política del Estado** que indica

"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. ***2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado****. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones" (el resaltado es nuestro).*

Asimismo, nos remite al **Convenio 98 OIT** denominado "Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva" de 1949; por lo tanto, esta norma será de aplicación supletoria a la Ley 31188, como es el numeral 1 del artículo 2 que indica

"Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración".

Por último, también nos remite al **Convenio 151 OIT** denominado "Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública" de 1978, norma laboral que también será de aplicación supletoria a la Ley 31188, *verbi gratia*, el artículo 6, numeral 1, que indica

"Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas".

<u>**Comentario al artículo 2**</u>**, ámbito de aplicación**. Este artículo indica que no es aplicable a los trabajadores públicos que se encuentren excluidos de los derechos de sindicalización y huelga, remitiéndose para ello al artículo 42 y 153 de la Constitución Política del Estado que indican

1. El artículo 42 de la Constitución Política del Perú indica *"Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional".*

2. El artículo 153 de la Constitución Política del Perú establece *"Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga".*

Este artículo lo podemos graficar a través del siguiente cuadro

La Ley 31188 es aplicable a las negociaciones llevadas a cabo entre organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas del:	1. Poder Ejecutivo 2. Poder Legislativo 3. Poder Judicial 4. Gobiernos Regionales 5. Gobiernos Locales 6. Organismos a los que la Constitución y sus leyes orgánicas confieren autonomía (por ejemplo, Tribunal Constitucional) 7. Entidades y organismos, proyectos y programas del Estado cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas.
La Ley 31188 no es aplicable	1. Las Empresas del Estado que se rigen por el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR – y su reglamento.
	2. Trabajadores públicos que se encuentran excluidos de los derechos de sindicalización y huelga, estos son: funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección; miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional; jueces y fiscales.

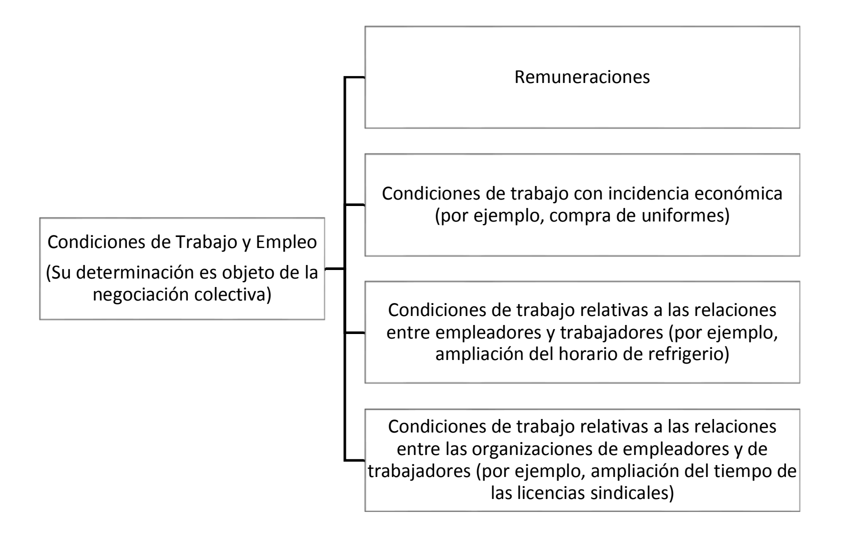
Comentario al artículo 3, principios que rigen la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales. Se establecen cuatro (4) principios: a) principio de autonomía colectiva, b) principio de buena fe negocial; c) principio de competencia; d) principio de previsión y provisión presupuestal; respecto de este último principio es importante resaltar que se indica

"En virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria".

No se establece la necesidad ineludible de disponibilidad presupuestaria, sino sólo la **"consideración"** de disponibilidad presupuestaria, haciendo posible la negociación colectiva de condiciones económicas considerando la disponibilidad presupuestaria.

II. COMENTARIOS A LAS MATERIAS NEGOCIABLES

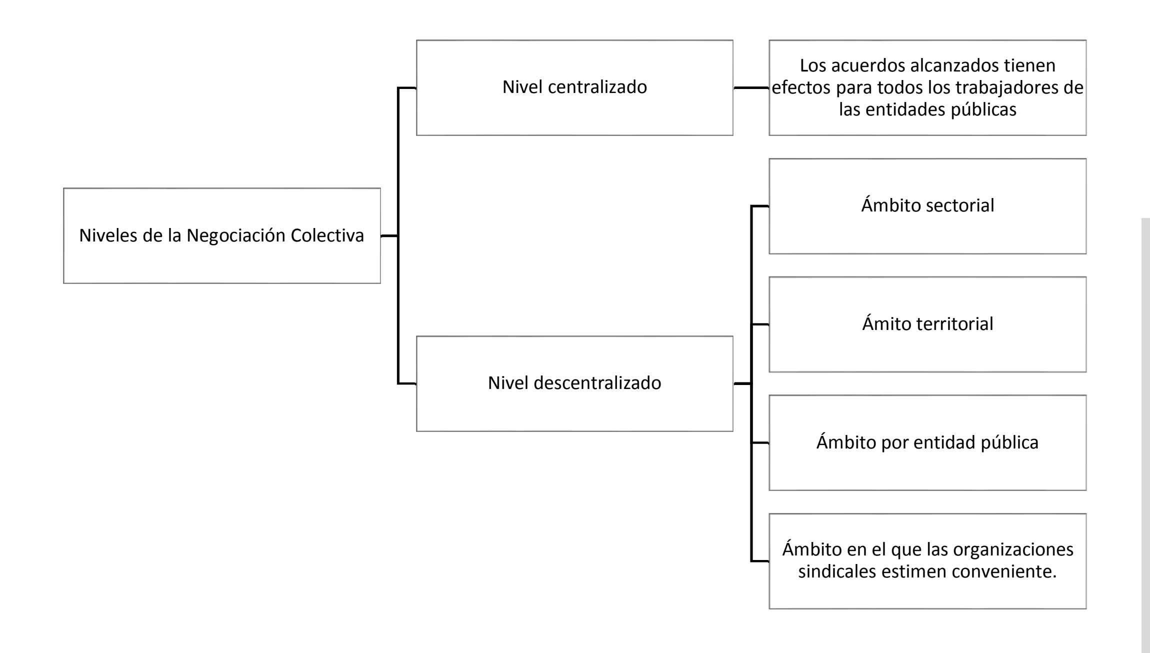
Comentario al artículo 4, materias comprendidas en la negociación colectiva. Este artículo lo graficamos de la siguiente manera



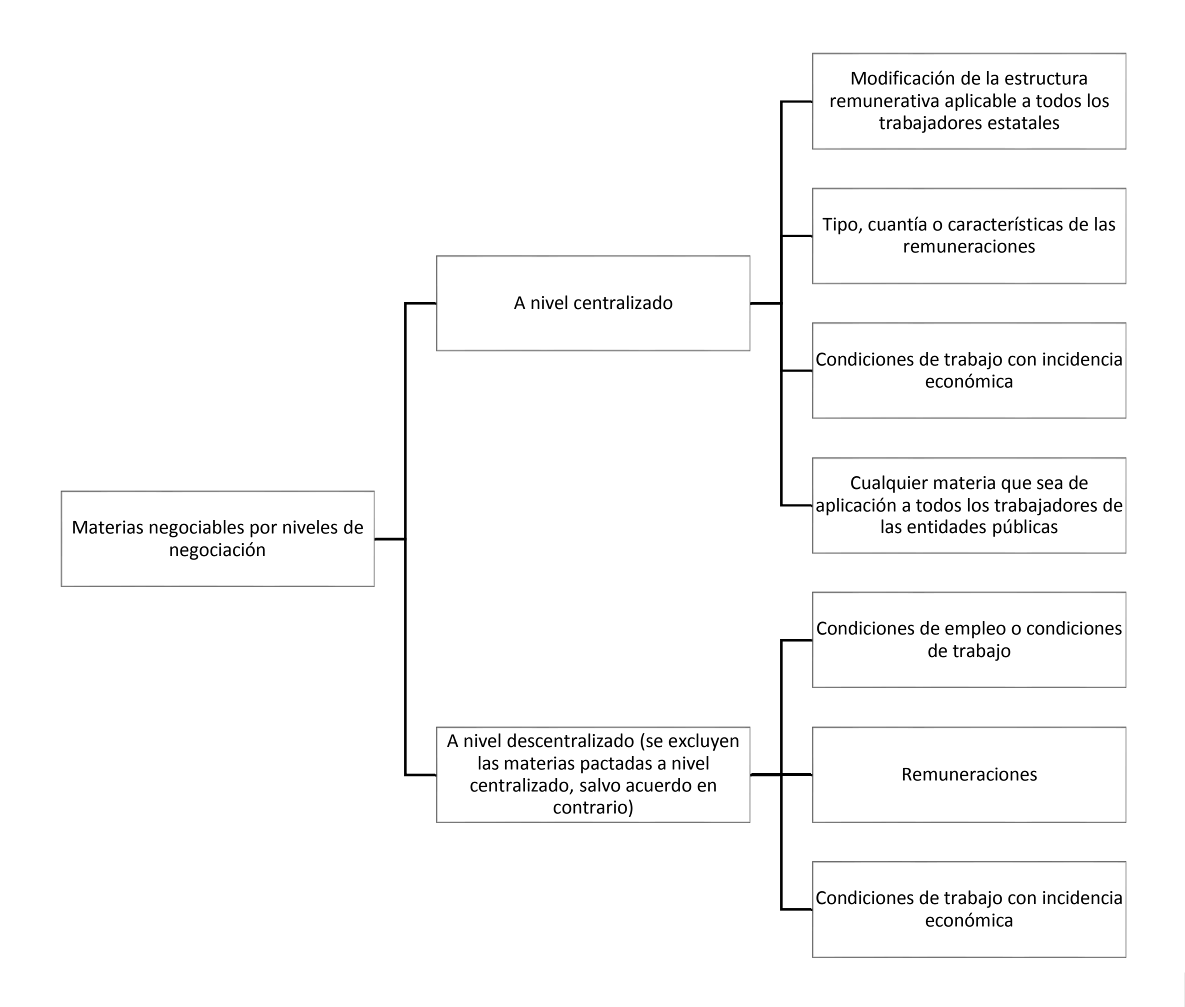
III. COMENTARIOS A LOS NIVELES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Comentario al artículo 5, niveles de la negociación colectiva. Es importante resaltar que la negociación colectiva en los gobiernos locales (municipalidades provinciales, distritales y de centros poblados) se atenderán con cargo a sus ingresos, con lo que se garantiza la autonomía municipal; por otro lado, es curioso la mención en este artículo de la existencia de un **"convenio colectivo federal"**, teniendo en cuenta que nuestro Estado no es un Estado Federal, sino un Estado Unitario, sin embargo, entendemos que se refiere a un convenio colectivo nacional, como podría ser la negociación colectiva que podría realizar la Federación Nacional de Obreros Municipales con la Asociación Nacional de Municipalidades.

Ahora bien, graficaremos los niveles de negociación colectiva en los siguientes términos



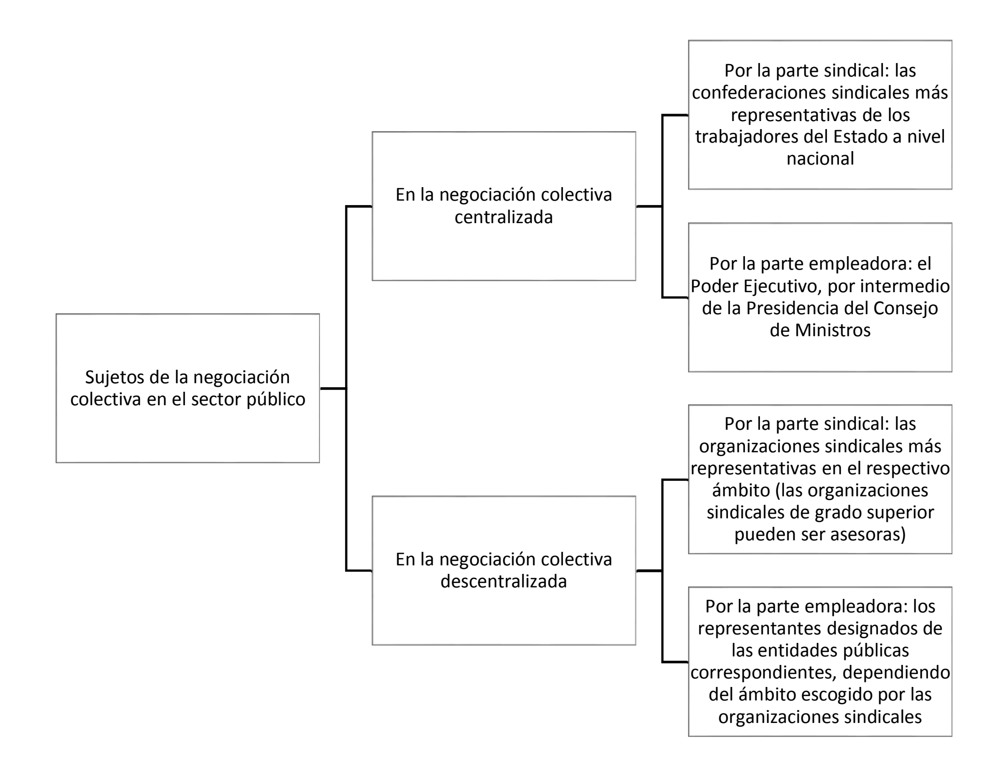
<u>Comentario al artículo 6</u>**, articulación de las materias negociables**. La **estructura remunerativa** es el conjunto de remuneraciones existentes en todos los cargos o niveles remunerativos asignadas a los servidores públicos que ocupan dichos cargos o niveles remunerativos. Estando a esto podemos graficar este artículo



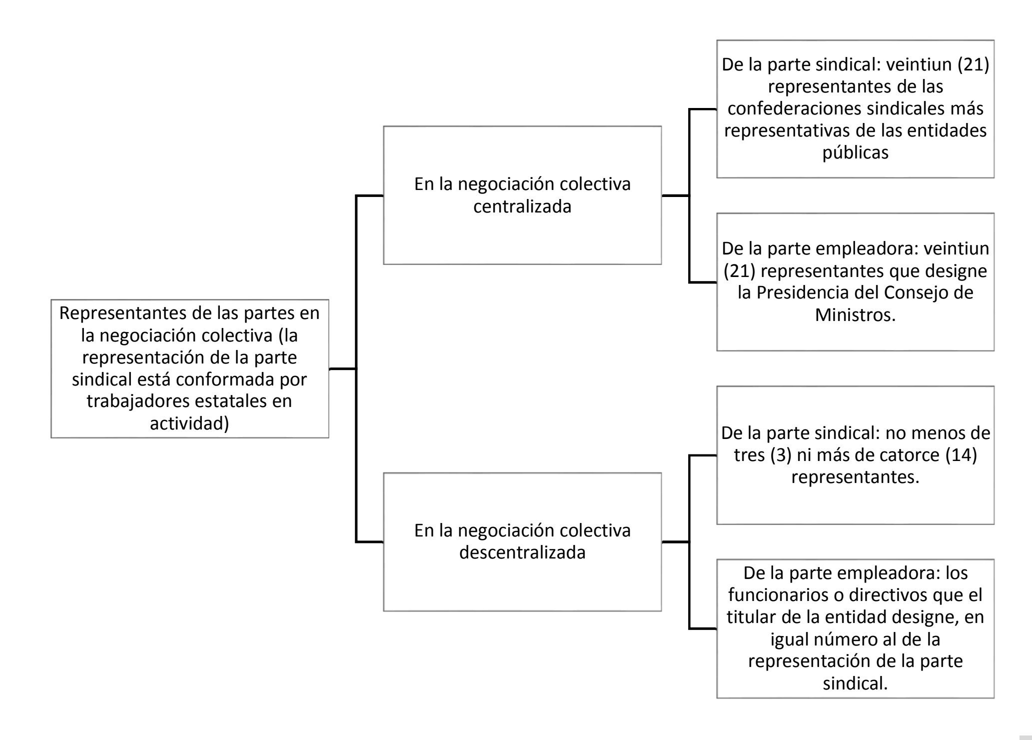
IV. COMENTARIOS A LOS SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Comentario al artículo 7, sujetos de la negociación colectiva en el sector público. Este artículo lo podemos graficar de la siguiente manera

Editorial Legal Affairs – Lima, Perú



Comentario al artículo 8, representación de las partes. Respecto de los representantes de la organización sindical se precisa que deben ser **trabajadores estatales en actividad**, por lo tanto, un trabajador despedido que sigue un juicio para su reposición no puede ser representante en una negociación, salvo que se encuentre repuesto por una medida cautelar. Graficamos este artículo de la siguiente manera



Comentario al artículo 9, legitimación de las organizaciones sindicales. La interpretación de este artículo respecto de la legitimación de los sindicatos mayoritarios requiere tener en cuenta la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 03655-2011-PA/TC que en sus fundamentos 15 y 16 indica lo siguiente

"Todo ello es así a fin de asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores, confiando determinadas funciones únicamente a los sindicatos mayoritarios. De esta manera, la institución de la "mayor representatividad sindical" aparece como una solución intermedia entre el respeto a la pluralidad sindical, es decir, el igual tratamiento de los sindicatos, conforme al derecho de libertad sindical; y el fortalecimiento de la efectividad en la protección de los intereses de los trabajadores".

Asimismo, en el fundamento 18 de la STC indicada se establecen los deberes del sindicato mayoritario respecto del sindicato minoritario

"Ahora bien, lo afirmado no supone que los sindicatos minoritarios, desconociendo el sistema de representación en la negociación colectiva vigente en nuestro ordenamiento jurídico, pretendan negociar individualmente y en forma directa al margen del sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores, quebrando con ello este principio, pudiendo generar una menor efectividad en la defensa de los derechos de los trabajadores y afectando la unidad sindical; sino que, dentro del ámbito en el que ejercen o representan sus intereses los sindicatos minoritarios, los pliegos, las propuestas, los reclamos u otros deben ser canalizados, escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario. Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los sindicatos mayoritarios y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua, ello a fin de no vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del sindicato minoritario. El sindicato mayoritario, por su parte, tiene el deber de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos los intereses involucrados por las partes involucradas".

Comentario al artículo 10, facultades de la representación empleadora. Este artículo indica que la representación de la parte empleadora **"garantiza la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados"**, conforme a esto la representación de la parte empleadora no podría negarse a negociar por razones presupuestales. Es importante que se tenga en cuenta, respecto de las leyes anuales del presupuesto, lo dispuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional – Pleno Jurisdiccional recaída en los Expedientes 0003-2013-PI/TC. 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC que en su parte resolutiva indica

"Declarar INCONSTITUCIONAL la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública contenida en las disposiciones impugnadas; en consecuencia, FUNDADAS EN PARTE, por el fondo, las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6 de la Ley 29951, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013; por tanto, se declara: a) INCONSTITUCIONALES las expresiones "[...] beneficios de toda índole [...]" y "[...] mecanismo [...]", en la medida en que no se puede prohibir de modo absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique acuerdos relativos a los incrementos remunerativos; y, b) INCONSTITUCIONAL, por conexión, y por reflejar una situación de hecho inconstitucional, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenida en los artículos 6 de la Ley 30114, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, y 6 de la Ley 30182, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015."

<u>Comentario al artículo 11</u>, licencias sindicales para la negociación colectiva. Está licencia sólo beneficia a los representantes de los trabajadores que integran la comisión negociadora, no se debe de confundir esta licencia con la licencia sindical que se otorga a los miembros de la junta directiva de la organización sindical; es importante indicar que si un trabajador, que no es miembro de la junta directiva de la organización sindical, es designado por la Asamblea Sindical como representante de la comisión negociadora podrá hacer uso de la licencia prevista en este artículo. Asimismo, se verifica que la licencia sindical que se otorga en este caso es con goce de remuneraciones, se entiende para facilitar la labor sindical y negociadora del trabajador favorecido; importante es indicar que para hacer uso de esta licencia se debe de comunicar al titular de la entidad. Un modelo de esta solicitud sería el siguiente:

SUMILLA Comunico el ejercicio de la licencia sindical para negociación colectiva

SEÑOR (…indicar el cargo del titular de la entidad, por ejemplo, Alcalde de la Municipalidad…)

(…nombres y apellidos del trabajador…), identificado con DNI (…), con domicilio real en (…); a Ud., respetuosamente, digo:

Por acta de asamblea sindical, he sido designado como representante de los trabajadores en la negociación colectiva correspondiente al periodo (…), por lo que haciendo uso del derecho previsto en el artículo 11 de la Ley 31188 – Ley de la Negociación Colectiva en el Sector Estatal - , tengo a bien **COMUNICARLE** que procederé al ejercicio y uso de mi licencia sindical con goce de remuneraciones para la negociación colectiva por el periodo comprendido desde treinta (30) días antes de la presentación del pliego de reclamos hasta treinta (30) días después de suscrito el convenio colectivo o expedido el laudo arbitral.

POR LO EXPUESTO:

A Usted pido acceder.

OTROSI. Adjunto copia de mi DNI y del Acta de Asamblea Sindical donde se me designa como representante de los trabadores en negociación colectiva.

Lima, 02 de mayo de 2021.

(…firma del trabajador…)

V. COMENTARIOS AL PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<u>Comentario al artículo 12</u>, inicio del procedimiento de negociación colectiva. Se indica que se inicia con la presentación del proyecto de convenio colectivo, lo que implicará como práctica forense laboral el escrito por el que se presenta el proyecto de convenio colectivo y el proyecto mismo. Veamos

SUMILLA Presentamos proyecto de convenio colectivo

SEÑOR (…indicar el cargo del titular de la entidad, por ejemplo, Alcalde de la Municipalidad…)

SINDICATO (…indicar la denominación de la organización sindical…), debidamente representado por su Secretario General (...), identificado con DNI (…), con domicilio para notificaciones en (…); a Ud., respetuosamente, digo:

En cumplimiento del artículo 12 de la Ley 31188 – Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal -, **PRESENTAMOS** a su despacho nuestro proyecto de convenio colectivo que **adjunto a la presente.**

POR LO TANTO:
A Usted pido fijar día y hora para el inicio de las negociaciones de trato directo.

Lima, 02 de mayo de 2021.

(…firma del secretario general…)

PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO

I. Nombre y domicilio de las entidades públicas involucradas
Municipalidad Distrital de (…) con domicilio en (…)

II. Denominación y número de registro de la o las organizaciones sindicales que lo suscriben, y domicilio único

Sindicato de (…), con número de registro sindical (…), señalando domicilio único para notificaciones en (…)

III. La nómina de los integrantes de la comisión negociadora, debidamente acreditados
Debidamente acreditados por el Acta de Asamblea de fecha (…) hemos designado como integrantes de la comisión negociadora de parte de la organización sindical a los siguientes trabajadores en actividad

(…si la negociación colectiva es centralizada, designarán 21 representantes de las confederaciones sindicales más representativas)

(…si la negociación colectiva e descentralizada, designarán no menos de 3 ni más de 14 representantes…)

1. (…nombres y apellidos del representante…)
2. (…nombres y apellidos del representante…)

3. (…nombres y apellidos del representante…)

IV. Las cláusulas que se someten a negociación y que se integran armónicamente dentro de un solo proyecto de convenio colectivo

IV.1. Condiciones de empleo
1. Ambas partes acuerdan limitar el ingreso de personal en el ejercicio presupuestal 2022.
2. (…las condiciones de empleo son las que se refieren al ingreso, incorporación o ascenso…)

IV.2. Condiciones de trabajo remunerativas
1. Ambas partes acuerden en el incremento remunerativo de (…) soles
2. Ambas partes acuerdan el pago de una bonificación por productividad ascendente a (…) soles
3. (…)

IV.3. Condiciones de trabajo con incidencia económica
1. Ambas partes acuerdan la entrega de dos (2) uniformes al año.
2. (…)

IV.4. Condiciones de trabajo en las relaciones entre empleadores y trabajadores
1. Ambas partes acuerdan extender la hora de refrigerio a una hora.
2. (…)

IV.5. Condiciones de trabajo en las relaciones entre la organización sindical y el empleador
1. Ambas partes acuerdan extender la licencia sindical a 180 días al año.
2. (…)

IV.6. Ámbito de aplicación
1. Ambas partes acuerdan que el convenio colectivo es aplicable solo a los trabajadores afiliados al sindicato, salvo que los trabajadores no afiliados cumplan con realizar el aporte sindical respectivo.
2. Ambas partes acuerdan que las cláusulas de contenido remunerativo son permanentes no sujetas a plazo de caducidad.

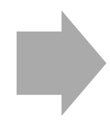
En Lima, a lo (…) días, del mes de (…) del 2021, firman los representantes sindicales integrantes de la comisión negociadora.

(…firma de los representantes sindicales integrantes de la comisión negociadora…)

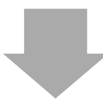
<u>Comentario al artículo 13</u>**, procedimiento de la negociación colectiva en el sector público**. Describiremos el procedimiento de la negociación colectiva centralizada y descentralizada.

Procedimiento de negociación colectiva centralizada

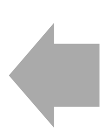
1. Escrito de presentación del Proyecto de Convenio Colectivo (entre el 01 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año)



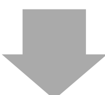
2. Unidad de Recepción de la Presidencia del Consejo de Ministros



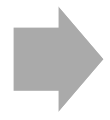
3. Reuniones de Trato Directo (se inicia dentro de los 10 días calendario de presentado el proyecto, se extienden hasta 30 días siguientes de iniciado el trato directo)



4. Sin acuerdo de trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de ley: conciliación, mediación, arbitraje, huelga (duración 30 días contados a partir de la terminación del trato directo)



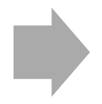
5. Suscripción de los acuerdos por Convenio Colectivo



6. Remisión de los Acuerdos con incidencia económica por la Presidencia del Consejo de Ministros dentro de los 5 días de su suscripción al órgano presupuestal competente (MEF)

Procedimiento de negociación colectiva descentralizada

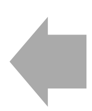
1. Escrito de presentación del Proyecto de Convenio Colectivo (entre el 01 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año)



2. Unidad de recepción de la entidad pública



3. Reuniones de Trato Directo (se inicia dentro de los 10 días calendario de presentado el proyecto, se extienden hasta 30 días siguientes de iniciado el trato directo)



4. Sin acuerdo de trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación (duración 30 días contados a partir de la terminación del trato directo)



5. Solicitud de conciliación que se presenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo



6. Sin acuerdo conciliatorio, cualquiera de las partes prodra solicitar el inicio de un proceso arbitral potestativo (concluirá el 30 de junio, salvo que los trabajadores opten por la huelga)



7. Sin acuerdo conciliatorio, también pueden declarar la huelga

<u>**Comentario al artículo 14**</u>**, derecho de información**. Si la entidad pública no hace entrega de la información, lo hace parcialmente, o se niega, consideramos que se debe de aplicar supletoriamente el TUO de la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública – Decreto Supremo 021-2019-JUS -; el incumplimiento en la entrega de la información en el plazo de veinte (20) días de solicitada podrá acarrear responsabilidad administrativa y responsabilidad penal; ahora, se establece un plazo de entrega de la

Editorial Legal Affairs – Lima, Perú

información de 20 días de solicitada, se entiende que este plazo al generarse en un procedimiento administrativo se entiende que es en días hábiles.

Comentario al artículo 15, incumplimiento de la obligación de informar. Al hacer referencia a la comisión de una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, el órgano competente para imponer la sanción de multa en caso de incumplimiento de la entrega de información serán los fiscalizadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

Comentario al artículo 16, deber de buena fe. El listado de los actos de mala fe en la negociación colectiva no es taxativo, sino ejemplificativo. Al no existir prohibición expresa, es facultad de la comisión negociadora establecer un reglamento de reuniones de trato directo, donde se establezcan más situaciones de mala fe.

VI. COMENTARIOS AL CONVENIO COLECTIVO Y EL ARBITRAJE LABORAL

Comentario al artículo 17, convenio colectivo. Se indica expresamente que el convenio colectivo **"tiene fuerza de ley"**, con lo que el convenio colectivo en el sector público es una norma legal, por lo tanto, los derechos contenidos en el convenio colectivo son irrenunciables al ser derechos derivados de la ley. En la pirámide de Kelsen, estos convenios colectivos están por encima de las normas reglamentarias y al lado de las normas legales, sólo se encuentran debajo de las normas constitucionales.

Ahora bien, respecto de las cláusulas que disponen el pago de **incrementos remunerativos** se estará al considerando décimo cuarto y décimo quinto de la Casación Laboral 11028-2016 Cajamarca de 15 de noviembre de 2018 emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República que indican

"Del análisis de la cláusula citada se verifica que la misma al reconocer un incremento remunerativo a los trabajadores de la empresa demandada le otorga un contenido normativo a la misma, pues reconoce un beneficio económico a todos los trabajadores de la entidad demandada (funcionarios, empleados y obreros) quienes son los destinatarios del beneficio. Bajo esa premisa, si bien no se reconoce expresamente en la cláusula que este incremento tiene el carácter permanente, esto no impide concluir que por la naturaleza del beneficio que reconoce el citado Convenio Colectivo se constituye como una cláusula normativa. ***En ese sentido, constituyendo la cláusula que reconoce el incremento salarial una cláusula normativa y en aplicación del principio de interpretación más favorable al trabajador corresponde establecer que el beneficio que ella regula tiene una naturaleza permanente****, incorporándose automáticamente al contrato de trabajo cuya vigencia se interpreta como norma jurídica" (el resaltado es nuestro)*

Comentario al artículo 18, arbitraje laboral en la negociación colectiva en el sector público. Se indica expresamente que el arbitraje laboral está a cargo de un tribunal arbitral, por lo que no será posible recurrir a un árbitro único. El numeral 18.5 del artículo 18 de esta ley indica

"Al resolver, el tribunal arbitral recoge la propuesta final de una de las partes o considera una alternativa que recoja los planteamientos de las partes".

Esto es diferente a la negociación colectiva en el sector privado que en el artículo 65 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR indica

"El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas".

Comentario al artículo 19, laudo arbitral. Se indica que el laudo arbitral tiene la naturaleza del convenio colectivo, por lo que conforme al artículo 17, numeral 17.1 de la Ley 31188 **el laudo arbitral también tiene fuerza de ley**.

Asimismo, se establece la **excepción por incumplimiento de laudo** en caso que la entidad inicie un proceso de impugnación o nulidad de laudo arbitral; la entidad sólo puede interponer estas acciones en tanto esté ejecutando el laudo arbitral, sin embargo, es posible que la entidad pública presente una medida cautelar fuera o dentro del proceso judicial que inicie para suspender la ejecución del laudo.

Por último, se otorga la naturaleza procesal de título ejecutivo a los laudos económicos por lo que ante el incumplimiento se podrá demandar la ejecución a través de un proceso laboral de ejecución; antes de la emisión de esta norma se entendía que el laudo económico tiene la naturaleza de convenio colectivo que, al no ser un título ejecutivo, en su cumplimiento, requería del inicio de un proceso de cognición, más no un proceso de ejecución.

Comentario al artículo 20, comunicación a la autoridad competente. Indica que para su registro y archivo se remitirá el convenio colectivo o laudo arbitral a la autoridad competente, se entiende al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, salvo que se indique su remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Comentario al artículo 21, aporte sindical. Este aporte se refiere a los trabajadores no sindicalizados, se paga por única vez, por los gastos generados durante el proceso de negociación colectiva; este aporte no podrá ser superior al 0.5% de las remuneraciones mensuales de un trabajador, *verbi gratia*, si el trabajador percibe 930 soles, el 0.5% equivaldría a 4.65 soles.

VII. COMENTARIOS A LAS DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Comentario a la única disposición complementaria derogatoria, derogación. Se ha derogado lo siguiente

1. El artículo 40 de la Ley 30057, derechos colectivos del servidor civil.
2. El artículo 41 de la Ley 30057, normas específicas respecto a la sindicación.
3. El artículo 42 de la Ley 30057, solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo.
4. El artículo 43 de la Ley 30057, inicio de la negociación colectiva.
5. El artículo 44 de la Ley 30057, de la negociación colectiva.
6. El artículo 45 de la Ley 30057, ejercicio de la huelga.
7. El Decreto Legislativo 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público

8. El Decreto Legislativo 1450, Decreto Legislativo que modifica el Decreto Legislativo Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.

Comentario a la primera disposición complementaria final, vigencia de convenios. Se establece que *"Todos los acuerdos logrados por convenios colectivos anteriores más favorables o beneficiosos al trabajador mantienen su vigencia y eficacia"*. Esto garantiza el principio de progresividad de los derechos laborales por el cual los derechos laborales evolucionan no involucionan.

Comentario a la segunda disposición complementaria final, aportes y registro de afiliación. Se establece que las entidades y empresas del sector estatal, facilitan el cumplimiento del proceso de descuentos de los aportes sindicales; asimismo, se indica que la autoridad administrativa de trabajo implementa un registro de afiliación sindical de trabajadores estatales.

CONCLUSIONES

La Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, llena el vacío legal sobre la negociación colectiva en el Sector Público, convirtiéndose en la norma legal especial que regula este tema a través del establecimiento del nivel de negociación colectiva centralizado y descentralizado, además del procedimiento administrativo de negociación colectiva que se inicia con la presentación de un proyecto de negociación colectiva y culmina con el convenio colectivo, acuerdo conciliatorio o laudo arbitral que tienen fuerza de ley siendo posible la ejecución del laudo económico a través de un proceso laboral de ejecución[*].

REFERENCIAS

- Constitución Política del Perú (1993). Perú.
- Decreto Supremo 010-2003-TR (05 de octubre de 2003). Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Perú.
- Decreto Supremo 021-2019-JUS (11 de diciembre de 2019). Texto Único Ordenado de la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Perú.
- Ley 30057 (04 de julio de 2013). Ley del Servicio Civil. Perú.
- Ley 31188 (02 de mayo de 2021). Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. Perú.

[*] El autor es jurista, maestro y abogado especialista en Derecho Administrativo, Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social en el Perú, puede contactarlo en corporacionhiramservicioslegales@hotmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

Citar artículo

Pacori Cari, José María (2021). Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal: Comentarios y precisiones. Procedimiento administrativo de negociación colectiva en el Sector Público. Revista Iuris Dictio Perú, Volumen III, mayo 2021, pp. 07-21. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs